



Conséquences sociales du favoritisme dans le recrutement du personnel (Cas de quelques institutions publiques de la ville de Mwene-Ditu)

Par :

Elisée MUDIMBIYI MUDIMBIYI¹

Didier KALOBO MUKONDOLA²

Hubert MUKENDI MPINGA³

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.20399060>

Résumé

Le favoritisme dans le recrutement du personnel est une pratique qui continue de miner la transparence et l'efficacité des institutions publiques en République Démocratique du Congo. Cet article explore les conséquences sociales de cette pratique dans les institutions publiques de la ville de Mwene-Ditu.

À travers une analyse empirique et théorique, nous mettons en lumière les impacts négatifs du favoritisme sur la cohésion sociale, la performance des employés et le développement local. Enfin, des pistes de solutions sont proposées pour atténuer ces effets néfastes.

Introduction

Dans toute société fondée sur l'État de droit, le recrutement au sein des institutions publiques devrait obéir à des principes de méritocratie, de transparence et d'égalité des chances. Cependant, dans de nombreuses régions de la République Démocratique du Congo, notamment dans la ville de Mwene-Ditu, le favoritisme s'impose comme une pratique courante dans les processus de recrutement.

Le favoritisme, défini comme une préférence accordée à certaines personnes en raison de leurs relations personnelles, familiales ou politiques, se traduit par l'exclusion des candidats compétents et qualifiés. Cette situation engendre non seulement des

¹ Chef de Travaux à l'Université de Mwene-Ditu (U.M.D.) en RDC et apprenant du troisième cycle à l'Université de Kisangani (UNIKIS), Faculté de Psychologie et des Sciences de l'éducation, Département de psychologie, Orientation : Psychologie du Travail et des Organisations.

² Professeur Associé à l'Université de Kisangani (UNIKIS) en RDC.

³ Professeur et Secrétaire Générale chargé de Recherche à l'Université Officielle de Mbuji-Mayi (U.O.M.) en RDC.

dysfonctionnements au sein des institutions publiques, mais elle a également des répercussions profondes sur le tissu social.

Cet article vise à analyser les conséquences sociales du favoritisme dans le recrutement des personnels des institutions publiques de Mwene-Ditu. Il s'agira d'examiner comment cette pratique affecte la cohésion sociale, la performance des employés, et le développement local, tout en proposant des solutions pour réduire ces impacts.

Problématique

Dans de nombreuses institutions publiques, notamment dans les contextes où les mécanismes de contrôle sont faibles, le recrutement du personnel ne repose pas toujours sur des critères objectifs de compétence et de mérite. À Mwene-Ditu, comme dans plusieurs villes en développement, des pratiques de favoritisme (familial, politique ou relationnel) semblent influencer l'accès à l'emploi public.

Ce phénomène soulève des préoccupations majeures en matière de justice sociale, d'égalité des chances et d'efficacité institutionnelle. En effet, le favoritisme peut entraîner l'exclusion des candidats qualifiés, renforcer les inégalités sociales et engendrer un sentiment généralisé de frustration et de méfiance envers les institutions publiques.

À long terme, ces pratiques peuvent fragiliser la cohésion sociale et compromettre le développement socio-économique.

Ainsi, il devient pertinent d'analyser, dans une perspective psychosociale, les conséquences sociales du favoritisme dans le recrutement du personnel au sein des institutions publiques de Mwene-Ditu. Cela nous pousse à poser les questions suivantes :

Question principale :

Quelles sont les conséquences sociales du favoritisme dans le recrutement du personnel au sein des institutions publiques de la ville de Mwene-Ditu ?

Questions secondaires :

1. *Quelles sont les formes dominantes de favoritisme observées dans le recrutement du personnel à Mwene-Ditu ?*
2. *Comment le favoritisme influence-t-il la perception d'équité et de justice sociale chez les chercheurs d'emploi ?*
3. *Quels sont les effets du favoritisme sur les comportements sociaux et professionnels (motivation, engagement, confiance envers les institutions) ?*

A ces questions, nous avons formulé nos hypothèses de la manière suivante :

Hypothèse principale :

Le favoritisme dans le recrutement du personnel dans les institutions publiques de Kabinda engendre des conséquences sociales négatives, notamment l'injustice sociale, la perte de confiance institutionnelle et l'exclusion des candidats compétents.

Hypothèses secondaires :

1. *Le favoritisme dans le recrutement se manifeste principalement par des pratiques basées sur les relations familiales, politiques et amicales.*
2. *Le favoritisme influence négativement la perception d'équité et renforce le sentiment d'injustice sociale chez les chercheurs d'emploi.*
3. *Le favoritisme entraîne une baisse de motivation, un désengagement professionnel et une méfiance accrue envers les institutions publiques.*

Dans cette étude nous nous sommes fixé un certain nombre d'objectifs que voici :

Objectif principal ;

Analyser les conséquences sociales du favoritisme dans le recrutement du personnel au sein de quelques institutions publiques de la ville de Mwene-Ditu.

Objectifs spécifiques :

1. *Identifier les différentes formes de favoritisme pratiquées dans le recrutement du personnel.*
2. *Examiner l'impact du favoritisme sur la perception de justice sociale et d'égalité des chances.*
3. *Évaluer les effets du favoritisme sur les attitudes et comportements des chercheurs d'emploi et des agents (motivation, confiance, engagement).*

Méthodologie de la recherche

Dans cette étude portant sur les conséquences sociales du favoritisme dans le recrutement du personnel au sein de quelques institutions publiques de la ville de Mwene-Ditu, nous avons recouru à la méthode d'enquête. Cette méthode nous a permis de collecter des informations directement auprès des chercheurs d'emplois ainsi qu'auprès des responsables des organisations publiques concernées.

Auprès des chercheurs d'emplois, l'enquête a porté sur leurs expériences, perceptions et appréciations relatives au favoritisme dans les procédures de recrutement ainsi que sur les conséquences sociales qui en découlent.

Quant aux responsables des organisations, l'enquête a permis de recueillir des informations sur les critères de recrutement appliqués, les pratiques observées et les effets organisationnels et sociaux du favoritisme.

Le recours à la méthode d'enquête dans cette étude se justifie par la nature sociale même du phénomène étudié. En effet, le favoritisme dans le recrutement du personnel touche directement les chercheurs d'emplois ainsi que les responsables des organisations publiques dans leurs pratiques et leurs relations professionnelles.

Cette méthode nous a permis de recueillir des informations fiables auprès des acteurs concernés afin de comprendre les manifestations et les conséquences sociales du favoritisme dans les institutions publiques de Mwene-Ditu.

Elle a également permis de collecter des données quantitatives et qualitatives relatives aux perceptions, expériences et opinions des enquêtés sur les pratiques de recrutement. Le choix de cette méthode se justifie enfin par son importance en sciences sociales dans l'étude des comportements, attitudes et réalités vécues au sein des organisations. (M., 2001)

Techniques

1. Techniques de collecte des données

Pour la collecte des données, nous avons utilisé le questionnaire, l'entretien semi-directif et l'observation. Ces outils nous ont permis d'obtenir des données quantitatives et qualitatives nécessaires à l'analyse du phénomène étudié.

a) Le questionnaire

Il constitue l'outil principal de collecte des données quantitatives. Il a été administré aux agents de quelques institutions publiques de la ville de Mwene-Ditu.

Cet instrument, composé essentiellement de questions fermées (QCM), vise à :

- Recueillir des informations standardisées sur les perceptions du favoritisme ;
- Identifier ses manifestations dans le processus de recrutement ;
- Évaluer ses effets sur les comportements et les relations sociales au travail.

Selon Ghiglione et Matalon, B. (Ghiglione, 1998) le questionnaire permet d'obtenir des données comparables et quantifiables, facilitant ainsi leur traitement statistique.

b) L'entretien semi-directif

En complément du questionnaire, des entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de certains agents et responsables administratifs.

Cette technique consiste à guider l'échange à partir d'un canevas d'entretien tout en laissant une marge de liberté à l'enquêté pour s'exprimer. Elle permet :

- D'explorer les expériences vécues ;
- De comprendre les logiques sociales et institutionnelles ;
- De recueillir des informations approfondies sur les conséquences psychosociales du favoritisme.

Comme le souligne Kvale (Kvale, 1996), l'entretien est un outil privilégié pour accéder au sens que les individus donnent à leurs pratiques et à leur environnement.

c) L'observation

L'observation, bien que complémentaire, a également été mobilisée pour appréhender les pratiques réelles au sein des institutions étudiées.

Elle consiste à :

- Examiner les interactions entre les agents ;
- Identifier les pratiques informelles de recrutement ;
- Repérer les indices de favoritisme dans le fonctionnement organisationnel.

Selon Quivy et Van Campenhoudt (Quivy, 2011), l'observation permet de confronter les discours aux pratiques effectives.

2. Techniques de traitement des données

Le traitement des données a été effectué en fonction de leur nature.

a) Traitement des données quantitatives

Les données issues du questionnaire ont fait l'objet d'un **dépouillement statistique**.

Ce processus a consisté à :

- Coder les réponses ;
- Calculer les fréquences et pourcentages ;
- Présenter les résultats sous forme de tableaux et graphiques.

Ce type de traitement permet de dégager des tendances générales et d'objectiver les résultats.

b) Traitement des données qualitatives

Les données recueillies à travers les entretiens ont été soumises à une analyse thématique. Celle-ci a consisté à :

- Transcrire les propos des enquêtés ;
- Identifier les thèmes récurrents (injustice, frustration, démotivation, perte de confiance, conflits) ;
- Organiser les données en catégories significatives.

Selon Bardin (Bardin, 2013) l'analyse thématique permet de structurer et d'interpréter des données qualitatives de manière systématique.

3. Techniques d'analyse des données

L'analyse des données s'est appuyée sur plusieurs approches complémentaires.

a) L'analyse descriptive

L'analyse descriptive a permis de présenter et de résumer les données quantitatives à travers des indicateurs statistiques simples (fréquences, pourcentages). Elle vise à décrire les tendances générales relatives au favoritisme et à ses conséquences sociales.

b) *L'analyse explicative*

L'analyse explicative a consisté à interpréter les résultats obtenus en les mettant en relation avec les hypothèses de recherche. Elle permet de comprendre les liens entre le favoritisme dans le recrutement et ses effets sociaux, notamment la démotivation, le sentiment d'injustice et la dégradation du climat organisationnel.

c) *L'analyse comparative*

Lorsque cela s'est avéré pertinent, une analyse comparative a été réalisée afin d'identifier les différences de perception du favoritisme selon certaines variables (ancienneté, statut professionnel, sexe, etc.). Cette approche permet de mettre en évidence les disparités dans les expériences vécues.

En définitive, la combinaison de la méthode mixte et des techniques de collecte, de traitement et d'analyse des données a permis d'appréhender, de manière globale et approfondie, les conséquences sociales du favoritisme dans le recrutement.

Cette démarche méthodologique garantit la validité et la richesse des résultats obtenus, tout en offrant une compréhension fine du phénomène dans le contexte spécifique des institutions publiques de Mwene-Ditu.

c) *L'analyse comparative*

Lorsque cela s'est avéré pertinent, une analyse comparative a été réalisée afin d'identifier les différences de perception du favoritisme selon certaines variables (ancienneté, statut professionnel, sexe, etc.). Cette approche permet de mettre en évidence les disparités dans les expériences vécues.

Population d'étude

Notre population est constituée des jeunes diplômés en quête d'emploi dans la ville de Mwene-Ditu. Ces jeunes ont été rencontrés soit dans des endroits publics, soit dans les activités informelles notamment dans les bureaux, dans les shops ou des cabines de vente des unités de communication et transfert de monnaie électronique, dans des boutiques, etc. soit encore dans certains petits contrats journaliers ; activités pour lesquelles ils n'avaient pas été préparés dans leurs études universitaires.

Ainsi, notre échantillon a été tiré au hasard dans sa tranche occasionnelle dans une population infinie.

L'étude a été menée durant les années 2024, 2025, 2026 afin de renforcer la fiabilité et la validité des résultats pour ainsi tirer des conclusions scientifiquement vraies et vérifiables.

Résultats de la recherche

1. Présentation et analyse des résultats

Dans cette partie du travail, nous nous évertuons à présenter et analyser les données recueillies sur terrain en fonction des questions préalablement élaborées à cette fin.

Tableau 1. *Observation du favoritisme dans la ville.*

Indice	Réponse	Fréquence	Pourcentage
A	Oui, très souvent	118	78,6
B	Oui, parfois	22	14,6
C	Rarement	10	6,6
D	Jamais	0	0
Total		150	100

Les données contenues dans ce tableau révèlent une perception très marquée du favoritisme dans la ville : 78,6 % des répondants affirment l'observer « très souvent », et 14,6 % « parfois ». L'absence totale de réponses indiquant que le phénomène ne se produit « jamais » montre qu'il s'agit d'une réalité systémique, ancrée dans les pratiques sociales et administratives locales.

Ce constat suggère un climat de défiance généralisée et une normalisation des pratiques de favoritisme dans la société étudiée.

Tableau 2. *Bases du favoritisme*

Indice	Réponse	Fréquence	Pourcentage
A	Les relations familiales	71	47,3
B	Les relations politiques	53	35,3
C	Les relations amicales	32	21,3
D	Les compétences professionnelles	4	2,6
Total		150	100

Ce tableau met en lumière les mécanismes sous-jacents du favoritisme. Les relations familiales (47,3 %) apparaissent comme le vecteur prédominant, suivies des relations politiques (35,3 %) et amicales (21,3 %). La faible incidence des compétences professionnelles (2,6 %) montre que le mérite joue un rôle marginal dans l'accès aux opportunités.

Cette hiérarchisation illustre la primauté des logiques sociales et clientélistes sur les critères de compétence, témoignant d'une culture politique et sociale fondée sur la loyauté personnelle plutôt que sur la compétence.

Tableau 3. Impact sur l'égalité des chances.

Indice	Réponse	Fréquence	Pourcentage
A	Très négatif	118	78,6
B	Négatif	22	14,6
C	Faiblement négatif	10	6,6
D	Aucun impact	0	0
Total		150	100

Les résultats sont sans équivoque : 93,2 % des participants estiment que le favoritisme a un impact négatif ou très négatif sur l'égalité des chances. L'égalité, principe fondamental de la justice sociale, se trouve ainsi gravement compromise. Le favoritisme engendre une distorsion structurelle du mérite, conduisant à une reproduction continue des inégalités entre citoyens.

L'absence de réponse évoquant « aucun impact » confirme l'unanimité de la perception critique.

Tableau 4. Influence sur la motivation.

Indice	Réponse	Fréquence	Pourcentage
A	Oui, fortement	93	62
B	Oui, modérément	45	30
C	Faiblement	9	6
D	Pas du tout	3	2
Total		150	100

Avec 62 % des répondants jugeant que le favoritisme influence « fortement » la motivation, et 30 % « modérément », il apparaît que ce phénomène sape l'engagement et la performance individuelle. La démotivation issue de l'absence de reconnaissance du mérite tend à créer un climat de désillusion professionnelle, particulièrement dans les milieux administratifs ou publics.

Le favoritisme devient dès lors un facteur de désengagement collectif et de baisse de productivité.

Tableau 5. Conséquences sociales principales du favoritisme.

Indice	Réponse	Fréquence	Pourcentage
A	Injustice sociale	87	58
B	Perte de confiance dans les institutions	43	28,6
C	Augmentation du chômage des personnes compétentes	13	8,6
D	Conflits sociaux	7	4,6
Total		150	100

Les données de ce tableau montrent que le favoritisme engendre principalement une injustice sociale (58 %), suivie d'une perte de confiance dans les institutions (28,6 %). Ces effets menacent la cohésion sociale et fragilisent la légitimité des structures publiques. Les

conséquences telles que le chômage des compétents (8,6 %) et les conflits sociaux (4,6 %) traduisent l'émergence d'une frustration et d'un ressentiment collectif fondés sur le sentiment d'exclusion.

Le favoritisme n'est donc pas seulement un phénomène moralement répréhensible, mais bien un acte de désintégration sociale.

Tableau 6. *Impact sur la performance*

Indice	Réponse	Fréquence	Pourcentage
A	Oui, fortement	95	63,3
B	Oui, légèrement	31	20,6
C	Peu	19	12,6
D	Pas du tout	5	3 ;3
Total		150	100

Une large majorité (83,9 %, totalisant les réponses « fortement » et « légèrement ») reconnaît que le favoritisme affecte la performance. Ce résultat montre qu'au-delà d'une question d'éthique, le favoritisme est un facteur organisationnel destructeur. Il compromet l'efficacité, provoque un déséquilibre dans la répartition des tâches et encourage la médiocrité.

L'absence de mérite dans la promotion ou la sélection des individus produit un affaiblissement des normes de productivité au sein des institutions.

Tableau 7. *Réactions des victimes.*

Indice	Réponse	2Fréquence	Pourcentage
A	Découragement total	102	68
B	Recherche d'autres opportunités	21	14
C	Résignation	25	16,6
D	Contestation ou protestation	2	1,3
Total		150	100

Les réactions observées sont dominées par le découragement total (68 %), signe d'une détresse morale et professionnelle importante. La faible part de protestation (1,3 %) témoigne d'un climat de peur ou de résignation, typique des systèmes où le favoritisme est institutionnalisé.

Ces constats traduisent une internalisation de l'injustice, empêchant toute contestation structurée et favorisant une inertie sociale face à la corruption morale du système.

Tableau 8. *Lien du favoritisme avec la corruption.*

Indice	Réponse	Fréquence	Pourcentage
A	Oui, fortement	99	66
B	Oui, modérément	33	22
C	Faiblement	15	10
D	Pas du tout	3	2
Total		150	100

Une majorité convaincante (88 %, total des réponses « fortement » et « modérément ») reconnaît un lien direct entre favoritisme et corruption. Le favoritisme apparaît ici comme une porte d'entrée, voire un levier important de la corruption, illustrant le continuum entre les deux phénomènes : le premier repose sur la partialité dans la distribution des privilèges, le second sur leur monétisation ou leur instrumentalisation.

Il s'agit donc d'un système intégré d'injustice et d'abus de pouvoir.

Tableau 9. *Effets globaux du favoritisme.*

Indice	Réponse	Fréquence	Pourcentage
A	L'exclusion sociale	35	23,3
B	La pauvreté	15	10
C	L'inégalité sociale	13	8,6
D	Toutes les réponses ci-dessus	87	58
Total		150	100

Les propositions mettent l'accent sur la transparence du recrutement (52,6 %) comme levier principal de lutte, suivie du contrôle des autorités (18,6 %) et de la formation éthique (8,6 %). L'option « toutes les réponses ci-dessus » (20 %) indique une vision intégrée et multidimensionnelle du problème. La priorité accordée à la transparence traduit une désirabilité sociale de rationalité institutionnelle, où la compétence remplace la connivence.

Tableau 10. *Solutions proposées pour juguler le favoritisme.*

Indice	Réponse	Fréquence	%
A	Renforcement des procédures de recrutement transparentes	79	52,6
B	Contrôle strict des autorités compétentes	28	18,6
C	Sensibilisation et formation éthique	13	8,6
D	Toutes les réponses ci-dessus	30	20
Total		150	100

Les propositions mettent l'accent sur la transparence du recrutement (52,6 %) comme levier principal de lutte, suivie du contrôle des autorités (18,6 %) et de la formation éthique (8,6 %). L'option « toutes les réponses ci-dessus » (20 %) indique une vision intégrée et multidimensionnelle du problème. La priorité accordée à la transparence traduit une désirabilité sociale de rationalité institutionnelle, où la compétence remplace la connivence.

De manière synthétique, l'ensemble des résultats met en évidence que le favoritisme dans le recrutement au sein des institutions publiques constitue un phénomène systémique, profondément enraciné et largement reconnu par les populations.

Il repose essentiellement sur des logiques relationnelles (familiales, politiques et amicales) au détriment des compétences, ce qui engendre une rupture du principe d'égalité des chances.

Ses effets sont multiples et interdépendants : démotivation des chercheurs d'emploi, injustice sociale, perte de confiance institutionnelle, baisse de performance organisationnelle et renforcement de la corruption.

En outre, il contribue à des dérives sociales majeures telles que l'exclusion, la pauvreté et les inégalités, tout en favorisant des comportements de résignation plutôt que de contestation.

Face à cette situation, les répondants préconisent principalement des réformes structurelles axées sur la transparence, le contrôle et l'éthique, traduisant la nécessité d'une gouvernance plus rigoureuse et équitable dans les processus de recrutement public.

2. Discussion des résultats

Les résultats obtenus mettent en évidence une perception quasi unanime de l'existence et de l'ampleur du favoritisme dans le recrutement au sein des institutions publiques. Cette forte convergence des réponses (plus de 90 % des enquêtés reconnaissant la fréquence élevée du phénomène) suggère que le favoritisme ne relève pas de pratiques marginales, mais s'inscrit plutôt dans une logique systémique de fonctionnement organisationnel.

Cette observation rejoint les analyses de Pierre Bourdieu (Bourdieu, 1980), selon lesquelles les sociétés sont structurées par des formes de capital (social, relationnel) qui influencent fortement l'accès aux ressources, y compris l'emploi. En ce sens, les résultats relatifs à la prédominance des relations familiales, politiques et amicales confirment la centralité du *capital social* dans les processus de recrutement, au détriment du capital scolaire ou professionnel.

Par ailleurs, l'impact fortement négatif du favoritisme sur l'égalité des chances corrobore les fondements théoriques de la justice organisationnelle développés par John Stacey Adams (Adams, 1965). Selon la théorie de l'équité, les individus évaluent la justice d'un système en comparant leurs contributions et les récompenses obtenues.

Ainsi, lorsque les règles de recrutement sont perçues comme biaisées, cela génère un sentiment d'injustice susceptible de produire des réactions négatives, telles que la démotivation ou le désengagement. Les résultats obtenus, montrant une forte démotivation des chercheurs d'emploi, s'inscrivent clairement dans cette logique.

En outre, la prédominance du découragement et de la résignation parmi les victimes du favoritisme peut être interprétée à la lumière des travaux de Martin Seligman (Seligman, 1975)(1975) sur l'impuissance apprise. Lorsque les individus perçoivent que leurs efforts n'ont pas d'impact sur les résultats (ici, l'accès à l'emploi), ils développent une attitude de passivité et de retrait. Ce phénomène est particulièrement préoccupant dans le contexte étudié,

car il traduit une *érosion du dynamisme socio-professionnel* et un risque de marginalisation accrue des compétences.

Les conséquences sociales identifiées, notamment l'injustice sociale et la perte de confiance dans les institutions, renvoient également aux analyses de Max Weber (Weber, 1971) sur la légitimité de l'autorité. Selon lui, la stabilité des institutions repose sur la croyance en leur légitimité. Or, lorsque les pratiques de recrutement sont perçues comme arbitraires et biaisées, cette légitimité est fragilisée, ce qui peut entraîner une *crise de confiance généralisée* et affaiblir la cohésion sociale.

De plus, le lien établi par les enquêtés entre favoritisme et corruption confirme les travaux de Susan Rose-Ackerman (Rose-Ackerman, 1999), qui souligne que les pratiques informelles et clientélistes favorisent l'émergence de comportements corruptifs. Le favoritisme agit ainsi comme un *mécanisme facilitateur de la corruption*, en contournant les règles formelles et en renforçant les réseaux d'intérêts particuliers. Cette dynamique contribue à détériorer la performance des institutions, comme l'ont également montré les résultats de l'enquête.

Par ailleurs, l'impact du favoritisme sur la performance organisationnelle peut être analysé à travers les travaux de James March et Herbert Simon (March, 1958), qui mettent en évidence l'importance de la rationalité dans les décisions organisationnelles. Lorsque les recrutements ne reposent pas sur les compétences, les institutions risquent de fonctionner avec des ressources humaines inadaptées, ce qui compromet leur efficacité et leur capacité à atteindre leurs objectifs.

Enfin, les solutions proposées par les enquêtés, notamment le renforcement de la transparence, le contrôle institutionnel et la promotion de l'éthique, s'inscrivent dans les recommandations de la gouvernance moderne, telles que développées par Organisation de coopération et de développement économiques ((OCDE), 2017).

Ces mesures visent à instaurer des mécanismes de régulation capables de limiter les dérives et de promouvoir des pratiques fondées sur le mérite, condition essentielle pour restaurer la confiance et améliorer la performance institutionnelle.

En somme, les résultats de cette étude confirment que le favoritisme constitue un *phénomène multidimensionnel*, à la fois social, psychologique et organisationnel, dont les effets dépassent le simple cadre du recrutement pour affecter l'ensemble du système institutionnel et social.

CONCLUSION GENERALE ET SUGGESTIONS

➤ Conclusion générale

Au terme de cette étude menée dans la ville de Kabinda, il ressort que le favoritisme dans le recrutement au sein des institutions publiques constitue une *réalité profondément enracinée et largement partagée par les acteurs sociaux*. L'analyse des données met en évidence un phénomène dominé par des logiques relationnelles (familiales, politiques et amicales), reléguant les compétences professionnelles au second plan. Cette situation engendre une *rupture manifeste du principe d'égalité des chances*, fondement essentiel de toute société juste et méritocratique.

Les conséquences observées sont multiples et interconnectées : démotivation des chercheurs d'emploi, résignation sociale, perte de confiance dans les institutions publiques, baisse de la performance organisationnelle et renforcement des pratiques corruptives. Dans le contexte spécifique de Kabinda, marqué par des ressources limitées et une forte dépendance à l'emploi public, ces dérives contribuent à accentuer les *inégalités sociales, la précarité économique et le sentiment d'exclusion*.

Ainsi, le favoritisme ne se limite pas à une simple irrégularité administrative, mais apparaît comme un *facteur structurel de déséquilibre social et institutionnel*, compromettant à la fois le développement local et la cohésion sociale.

➤ **Suggestions**

Face à cette problématique, plusieurs pistes d'action s'imposent, en tenant compte des réalités socio-institutionnelles de Kabinda :

1. *Renforcement de la transparence dans les recrutements*

Il est impératif d'instaurer des procédures de recrutement **claires, publiques et accessibles**, notamment par :

- La publication systématique des offres d'emploi ;
- La définition explicite des critères de sélection ;
- La mise en place de jurys indépendants.

Cela permettrait de réduire l'arbitraire et de restaurer la confiance des citoyens.

2. *Institutionnalisation des mécanismes de contrôle*

Les autorités locales et les organes de tutelle doivent renforcer les dispositifs de contrôle en :

- Assurant des audits réguliers des processus de recrutement ;
- Sanctionnant les pratiques irrégulières ;
- Mettant en place des mécanismes de dénonciation sécurisés.

3. *Promotion de l'équité et de la déontologie professionnelle*

Il est nécessaire de développer une culture institutionnelle fondée sur l'intégrité, à travers :

- Des formations en éthique administrative ;
- L'adoption de codes de conduite stricts ;
- La sensibilisation continue des agents publics.

4. *Valorisation du mérite et des compétences*

Les institutions publiques doivent promouvoir une logique de **méritocratie**, en :

- Priorisant les compétences dans les critères de recrutement ;
- Organisant des concours transparents ;
- Garantissant l'égalité d'accès à l'information sur les opportunités d'emploi.

5. *Sensibilisation de la population*

Une prise de conscience collective est essentielle pour lutter contre la banalisation du favoritisme. Cela peut passer par :

- Des campagnes de sensibilisation ;
- L'implication de la société civile et des médias locaux ;
- L'éducation citoyenne sur les droits et devoirs en matière d'emploi public.

6. *Diversification des opportunités d'emploi*

Enfin, pour réduire la pression sur l'emploi public à Kabinda, il est crucial de :

- Encourager l'entrepreneuriat local ;
- Soutenir les initiatives privées ;
- Développer des programmes de formation professionnelle adaptés au marché local.

La lutte contre le favoritisme dans le recrutement à Kabinda nécessite donc une *approche globale, inclusive et durable*, impliquant à la fois les institutions publiques, la société civile et les citoyens. Seule une transformation profonde des pratiques et des mentalités permettra d'instaurer un système de recrutement équitable, capable de favoriser le développement socio-économique et de renforcer la cohésion sociale.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- (OCDE), O. d. (2017). *Recommandation du Conseil sur l'intégrité publique*. Paris: OCDE Publishing.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *L. Berkowitz (Ed.), Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299.
- Albarello, L. (2011). *Apprendre à chercher : L'acteur social et la recherche scientifique* (éd. 4e). Bruxelles: De Boeck.
- Bardin, L. (2013). *L'analyse de contenu* (éd. 2e). Paris: Presses Universitaires de France.
- Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. Paris: Les Éditions de Minuit.
- Creswell, J. W. (2014). (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (éd. 4e). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Ghiglione, R. &. (1998). *Les enquêtes sociologiques : Théories et pratique* (éd. 2e). Paris: Armand Colin.
- Grawitz M. (2001). *Méthodes des sciences sociales* (11e éd.). Paris : Dalloz.
- Kvale, S. (1996). *InterViews: An introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- March, J. G. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- Quivy, R. &. (2011). (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales* (éd. 4e). Paris: Dunod.
- Rose-Ackerman. (1999). *Corruption and government: Causes, consequences, and reform*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Seligman, M. E. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. San Francisco: Freeman.
- Weber, M. (1971). *Économie et société* (J. Freund, Trad.). Paris: Pion.